

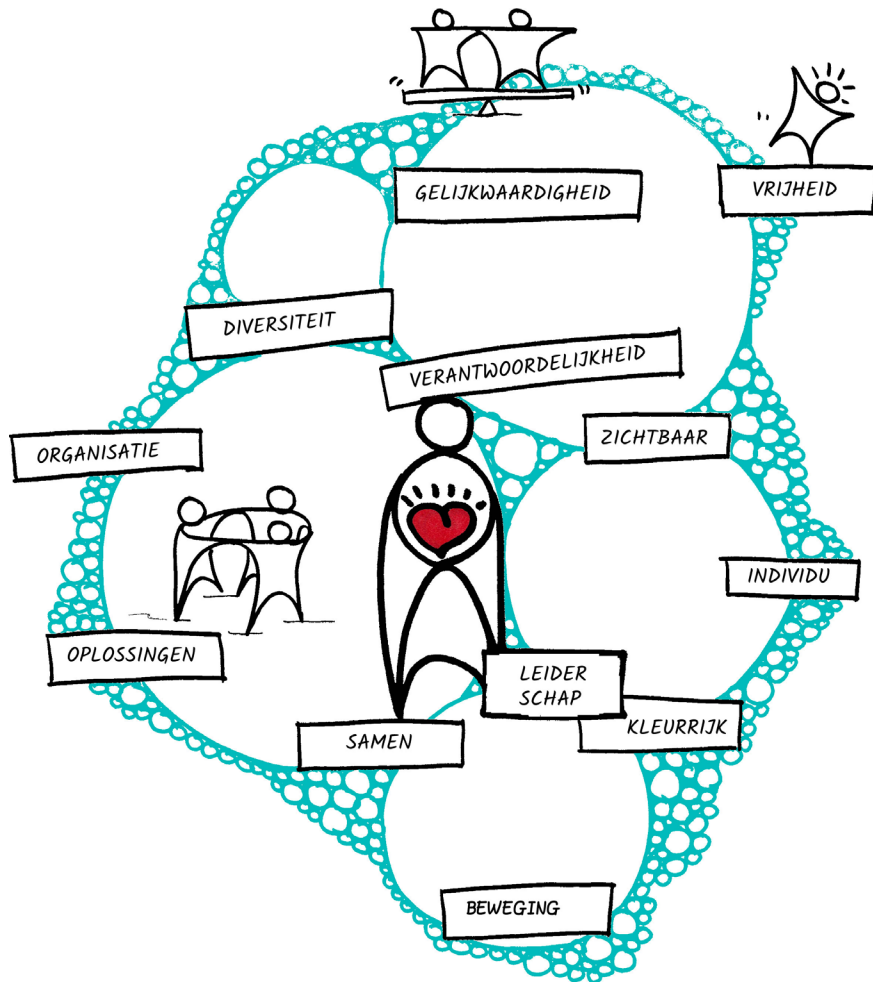
Deel I

Wat is de achtergrond van CONSENT?

Dit boek is ingedeeld in vier delen om het overzichtelijk te maken en zodat je gemakkelijk kunt teruggrijpen als je met de methode aan de slag bent gegaan.

In dit eerste deel leggen we uit wat consent is, komt het ontstaan ervan uitgebreid aan de orde en geven we aan voor wie het is bedoeld (en voor wie niet).

Als je meteen aan de slag wilt met de methode, kun je ook starten bij deel II en later terugkeren naar deel I.



Waarom de CONSENT-methode?

‘Kunnen we organisaties scheppen die vrij zijn van ongezonde zaken die zich maar al te vaak op de werkplek voordoen?’ schrijft Frederic Laloux in zijn boek *Reinventing Organizations*. ‘Vrij van intriges, bureaucratie en interne strijd; vrij van stress en burn-out; vrij van berusting, wrok en apathie; vrij van de ijdele poses in de top en het getob aan de onderkant?’

Is het mogelijk organisaties opnieuw uit te vinden, om een nieuw model te bedenken dat werk productief, vervullend en zinvol maakt? Kunnen we bezielde werkplekken creëren – scholen, ziekenhuizen, ondernemingen en non-profitorganisaties – waar onze talenten kunnen bloeien en onze roeping wordt gehonoreerd?’

Wij kunnen deze vraag met een volmondig ‘ja’ beantwoorden. Ja, dat kan. Met de CONSENT-methode.

De CONSENT-methode werkt en iedereen moet dit weten!



We kunnen deze betrekkelijk eenvoudige oplossing niet voor ons houden. In de huidige verandering van tijdperk is het noodzakelijk dat iedereen weet hoe je op een andere manier kunt samenwerken. Op een gelijkwaardige manier, waarbij iedereen mee mag doen in het realiseren van resultaat en waarbij je samen plezier hebt in wat je doet.

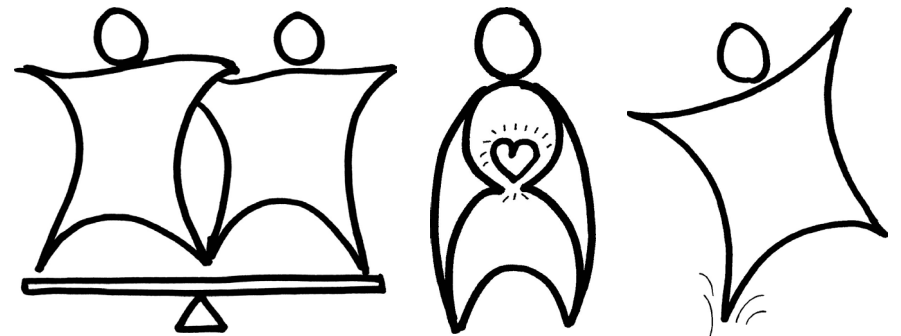
We hebben intussen jaren ervaring opgedaan met vele diverse mensen en kunnen stellen dat iedereen die serieus met de

methode aan de slag is gegaan, de verandering heeft gemerkt. Zij zijn zelf veranderd en kunnen de theorie toepassen op vrijwel elke situatie in hun werk- en privéleven. De CONSENT-methode helpt je op weg en het werkt!

Gelijkwaardigheid - Verantwoordelijkheid - Vrijheid

Vrijheid en gelijkwaardigheid ervaren velen als belangrijke waarden. Deze combinatie gaat pas echt werken als daar nog een derde begrip bij komt: verantwoordelijkheid.

Dit drietal vormt een prachtig geheel en dat is de basis van de CONSENT-methode. Je ervaart vrijheid omdat je je verantwoordelijkheid neemt. En die verantwoordelijkheid neem je graag, omdat je gelijkwaardig bent en dat ook echt ervaart.



Jij doet ertoe, je mening doet ertoe en daarom kan en wil je graag je verantwoordelijkheid nemen. Anders doe je jezelf en de andere gelijkwaardige persoon tekort. Wanneer we allemaal de verantwoordelijkheid nemen op basis van gelijkwaardigheid, kunnen we de vrijheid ervaren waar we allemaal zo naar verlangen!

Duurzame oplossingen

Behalve verantwoordelijk voor ons werk zijn wij ook collectief verantwoordelijk voor onze aarde. Duurzame oplossingen vragen transparante communicatie en afstemming. Niet meer in (wed)strijd met elkaar, maar samen de beste oplossingen vinden op dit moment. Conflictoplossing niet meer zien als een van beide partijen gelijk geven, maar een oplossing vinden die door alle betrokkenen als groei wordt gezien. Competitie brengt een winnaar en daarmee ook een verliezer met zich mee. Verliezen kun je letterlijk nemen: iemand kan niet meer creatief meedenken als zij zich een verliezer voelt en goede ideeën sneuvelen. Per saldo heb je dan alleen maar verliezers.

Wanneer dit anders bekeken wordt en alle ideeën, alle diversiteit en creativiteit bijdragen om tot de beste oplossing te komen, dan ontstaat een groeimoment, een oplossing die werkt en die uitgevoerd kan worden. Die oplossing wordt samen vastgesteld, er vindt bewust besluitvorming plaats.

In deze snel veranderende wereld is het nodig dat we met andere oplossingen komen dan voorheen. Organisaties veranderen. Hoe maken we daar iets positiefs van? Dat is de uitdaging die voor ons ligt en waarbij we al onze creativiteit kunnen inzetten. Laten we er samen iets moois van maken!

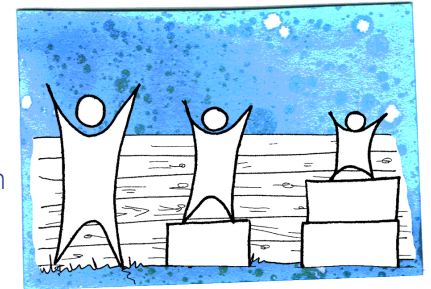
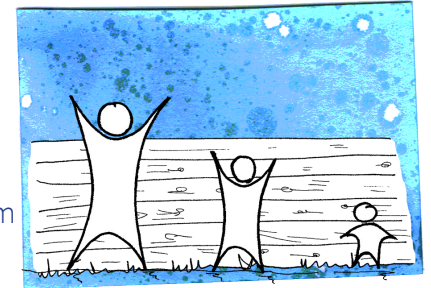


Het is het middel en niet het doel

De CONSENT-methode is een middel en geen doel. Vergeet dat niet! De methode is ontwikkeld om houvast te geven, om veiligheid te bieden en structuur, zodat alle aandacht naar de inhoud kan gaan. De methode zelf heeft geen inhoud, het is een zogenoemde 'lege methode'. Het geeft handvatten waarmee je zelf aan de slag kunt gaan en die je kunt toepassen op jouw praktijk.

Het is belangrijk om bewust de keuze te maken om met deze methode te werken, en het niet af en toe of een beetje te doen. Dat zou namelijk heel onveilig worden voor de betrokkenen. Stel je eens voor dat jij jezelf helemaal laat zien, dat je je vrij voelt om echt een mening te geven. En stel dat dan ineens blijkt dat je toch niet mee mag doen in de besluitvorming of dat de uitvoering niet gaat zoals afgesproken is. Dan houd je je mening de volgende keer wel voor je.

Blijf de methode dus consequent toepassen. Gebruik de methode als middel om effectief samen te werken en tot goede resultaten te komen!



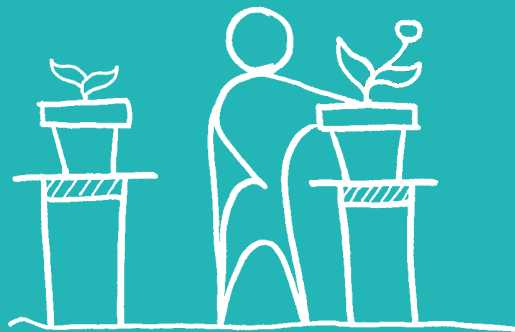
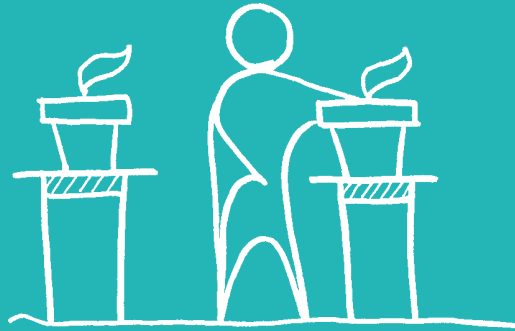
Het effect van verwachtingen

In de jaren zestig van de twintigste eeuw vestigde hoogleraar psychologie Robert Rosenthal de aandacht op de grote en vaak onbewuste gevolgen van onze verwachtingen. Rosenthal keek in zijn onderzoek naar de verwachtingen die onderwijzers hebben van hun leerlingen. Op een basisschool voerde hij een experiment uit.

Hij liet alle leerlingen van diverse klassen een IQ-test maken.

Na die test selecteerde hij willekeurig 20% van de leerlingen uit elke klas. Tegen de onderwijzers vertelde hij vervolgens dat deze leerlingen waarschijnlijk een intellectuele sprong zouden gaan maken. Ze konden ervan uitgaan dat deze leerlingen beter zouden gaan presteren dan hun klasgenoten.

Een jaar later kwam hij terug en liet de leerlingen nogmaals de IQ-test maken. Wat hem opviel was dat de door hem geselecteerde leerlingen het aanzienlijk beter deden dan de andere leerlingen. In alle geteste leeftijdsgroepen waren de verbeteringen significant. De gemiddelde stijging van het IQ was ruim 12%!



De positieve verwachtingen van de onderwijzers over die leerlingen waren van invloed geweest op de interacties. Presteerden de leerlingen erg goed, dan bevestigde dit de verwachtingen van de onderwijzers. Dat versterkte dan weer het gedrag van diezelfde onderwijzers. Als gevolg hiervan gingen de prestaties van deze leerlingen daadwerkelijk vooruit. Dit wordt het Pygmalion-effect genoemd.

Wat is jouw verwachting van je collega's of de mensen om je heen? Zouden gelijkwaardigheid binnen je team, verantwoordelijkheid delen en vrijheid geven hogere prestaties opleveren? In onze ervaringen wel.

Probeer het eens!

